



Centro Universitário de Brasília - UniCeub
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

LETÍCIA KAORY KAIHARA

TELETRABALHO E DURAÇÃO DO TRABALHO: estudo sobre as interpretações do inciso III, do art. 62, da CLT, a partir da Lei nº 13.467/17

BRASÍLIA

2019

LETÍCIA KAORY KAIHARA

TELETRABALHO E DURAÇÃO DO TRABALHO: estudo sobre as interpretações do inciso III, do art. 62, da CLT, a partir da Lei nº 13.467/17

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)

Orientador: Professor Msc. Paulo Rená da Silva Santarém

BRASÍLIA

2019

LETÍCIA KAORY KAIHARA

TELETRABALHO E DURAÇÃO DO TRABALHO: estudo sobre as interpretações do inciso III, do art. 62, da CLT, a partir da Lei nº 13.467/17

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)

Orientador: Professor Msc. Paulo Rená da Silva Santarém

BRASÍLIA, 22 DE NOVEMBRO DE 2019

BANCA AVALIADORA

Paulo Rená da Silva Santarém

Daniella Cesar Torres

TELETRABALHO E DURAÇÃO DO TRABALHO: estudo sobre as interpretações do inciso III, do art. 62, da CLT, a partir da Lei nº 13.467/17

Letícia Kaory Kaihara¹

Resumo: O presente trabalho tem como tema a exclusão do teletrabalhador do Capítulo da Duração do Trabalho, redação dada pela Lei nº 13.467/17, que instituiu a Reforma Trabalhista. Abordou-se o conceito do teletrabalho, seus potenciais benefícios e desvantagens, assim como o enquadramento jurídico dado pelo Direito do Trabalho. Após, fez-se incursão sobre a duração do trabalho, seu embasamento constitucional, a sua relação com o este tipo de labor à distância, assim como as premissas de aplicação do art. 62, da CLT, observando que tanto a doutrina, quanto a Justiça do Trabalho previam a possibilidade de o teletrabalhador ter limitada a sua jornada de trabalho. Com o objetivo de analisar as manifestações doutrinárias diante da alteração pela Reforma Trabalhista que nega ao teletrabalhador o controle de jornada, se concluiu haver uma posição predominante de que a leitura da normativa em comento não deve ser restritiva conforme o texto da lei, sob pena de prejudicar diversos trabalhadores que laboram através do teletrabalho, negando direitos fundamentais e a tratativa vigente anteriormente.

Palavras-chave: Teletrabalho. Duração do trabalho. Jornada de trabalho. Reforma trabalhista. Direito individual do trabalho.

Sumário: 1. Introdução. 2. Teletrabalho. 2.1. Conceito. 2.2. Vantagens e Desvantagens. 3. Duração do Trabalho. 3.1. O artigo 62 da CLT. 3.2. Precedente Jurisprudencial. 4. A Reforma Trabalhista. 5. Considerações Finais.

1 Introdução

As tecnologias avançam sem precedentes, e cada vez mais possibilitam a integração com o trabalho. É neste contexto que emerge o teletrabalho, forma de trabalho prestado fora das dependências do empregador através das tecnologias da comunicação e informação.

No caso do teletrabalho, a sua regulamentação pela legislação ou o contrato laboral deve levar em conta a possibilidade de sobreposição do trabalho na vida pessoal do obreiro diante da alta conectividade permitida pelas tecnologias.

¹ Bacharelanda no Curso de Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UnICEUB)

Em confluência a este preceito, a doutrina não viu óbice do teletrabalhador auferir direitos concernentes à limitação do tempo de trabalho. A Justiça do Trabalho ressoou no mesmo sentido quando entende ser possível, nos limites fáticos de cada caso, a recepção de tais garantias por empregados que a princípio, por presunção legal, não poderiam determinar o seu tempo de trabalho.

Não obstante ao entendimento já sedimentado, a Lei nº 13.467/17, nomeada como “Reforma Trabalhista”, que modificou significativamente a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a partir do ano de 2017, trouxe um novo panorama para o teletrabalhador, regulamentando pela primeira vez a sua atividade na legislação trabalhista brasileira, porém, paralelamente, fazendo a sua exclusão dos direitos relativos ao Capítulo da Duração do Trabalho.

É sabido ser a jornada de trabalho questão historicamente protegida, pois uma vez que tempo de trabalho é socialmente predominante, afeta de forma significativa o ser humano em todos os aspectos da saúde: físico, mental e social.

Assim, no caso do teletrabalhador, a falta da regulação do tempo de trabalho pode indicar um fator de risco, em razão da tendência de expansão das tecnologias de comunicação, como *notebooks*, *tablets*, *smartphones*, *smartwatches*, e os seus respectivos aplicativos e programas, permitindo um contato a todo instante com o labor, seja através de e-mails, mensagens ou acesso aos arquivos de trabalho, de forma remota.

Nesse sentido, tal exclusão para o teletrabalhador aflorou novos debates, restando a indagação sobre a situação jurídica deste, pois diante de direitos fundamentais como à desconexão, ao lazer, com especial ênfase ao direito à limitação de jornada, nota-se uma possível posição prejudicial a ele.

Levando em conta o cenário aventado, o objetivo central da presente pesquisa está em expor interpretações sobre a novel disposição legal pela magistratura, procuradoria e advocacia trabalhistas e verificar se há nestas um entendimento preponderante.

Para tal, utiliza-se do método descritivo por meio de pesquisa bibliográfica e documental qualitativa, através de fontes legislativas, livros, artigos e jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

No primeiro tópico, é abordado o que é o teletrabalho, como o Direito do Trabalho o recepciona e as vantagens e desvantagens envolvidos na sua prestação.

Após, para melhor entender a problemática gerada pela alteração legislativa, no segundo tópico elucida-se sobre o instituto da duração do trabalho e a sua relevância no exercício da modalidade de labor em tela, assim como o núcleo constitucional que o lastreia.

Assim, explicar-se-á sobre o art. 62 da CLT e as questões divergentes sobre a sua interpretação, para após observar o posicionamento dos Tribunais estabelecido sobre o tratamento dado ao teletrabalho antes da Reforma, em específico aos direitos sobre o qual é afastado atualmente.

Por fim, no último tópico, expõe-se as posições exaradas pela comunidade jurídica sobre a inclusão do teletrabalhador no rol dos excluídos das proteções do Capítulo da Duração do Trabalho, observando quais afirmações são empregadas em cada análise.

2 Teletrabalho

Considerado como uma resposta às demandas de modernização do Direito do Trabalho por uns, ou como uma forma desfigurada da relação laboral, por outros, o teletrabalho, modalidade de trabalho à distância, ganha importância gradualmente no atual estágio da sociedade, à medida que tomam como centro a tecnologia e o conhecimento e emergência do mercado de serviços² de modo globalizado. (HOFFMANN, 2014)

Dessa forma, analisa-se abaixo a forma conceitual dada ao teletrabalho.

² Antunes (2016) dá ênfase para este processo de transição do trabalho material para o imaterial, neste se verificando a informação, o intelectual como cerne na “forma-mercadoria” de trabalho, refletindo a mudança do trabalho manual direto para o de maior expressão intelectual nas grandes empresas e do setor de serviços.

2.1 Conceito

Segundo norteia Ives Gandra (2016), este tipo de trabalho tem-se evidenciado no final da década de 1970. A doutrina aponta especificamente para o período em que Jacques Nilles, cientista aeronáutico da NASA³, propõe o teletrabalho como “qualquer forma de substituição dos deslocamentos relacionados ao trabalho por meio do uso das tecnologias e comunicação (TICs), como telefones e computadores”. Nesse sentido, se tornou viável para o enfrentamento da questão de mobilidade urbana em meio à Crise do Petróleo, uma vez que permitia a redução dos traslados e do uso de combustíveis fósseis. (FINCATO, 2016)

Realizando um apanhado sobre suas balizas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2016) retrata a presença de dois fatores comuns a todo tipo de teletrabalho: a) o deslocamento da prestação do serviço para outro além do empregador, e b) o uso de tecnologias de telecomunicação que permitem esse distanciamento.

Conforme explicitado por Jouberto Cavalcante (2019, p. 387), o teletrabalho está mais para uma “forma de organização da atividade do empresário do que necessariamente um novo tipo de trabalho”. Ou seja, no teletrabalho, cabe-se realizar qualquer tipo de atividade, desde que possível se realizar mediante tais fatores.

De encontro a este entendimento, a Reforma Trabalhista firmou a seguinte diretriz na Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 1943)

Assim, o legislador brasileiro exigiu para sua configuração que o exercício da atividade laboral deve ser feito através dos meios telemáticos de comunicação (equipamentos da informação e comunicação), necessariamente que a preponderante parte seja executada fora do estabelecimento da empresa. Ainda, é imposto a distinção com o trabalho externo.

³ Sigla para National Aeronautics and Space Administration (NASA), ou em português, Administração Nacional da Aeronáutica e Espaço.

No tocante à tal diferenciação, a doutrina apresenta que enquanto o trabalho externo é realizado à distância em virtude da própria natureza da atividade (CASSAR, 2017), o teletrabalho refere-se à atividade que poderia ser realizada no estabelecimento da empresa, mas por vontade das partes é feita remotamente. (GRAVATÁ, 2017)

Porém, conforme informa Vólia Bomfim Cassar (2017), em realidade, o teletrabalho constituía forma de trabalho externo, seguindo mesmo entendimento que Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1023, grifo nosso):

Dentro da situação-tipo aventada pelo art. 62, I, da CLT (**labor externo** insuscetível de controle de jornada) podem se inserir três outras possibilidades importantes, do ponto de visto do mundo laborativo: b.1) o tradicional *trabalho no domicílio* [...]; b.2) o *novo* trabalho no domicílio, chamado **home-office**, à base da informática, dos novos meios de comunicação e de equipamentos elétricos e eletrônicos convergentes; b.3) o **teletrabalho**, que pode se jungir ao *home-office*, mas pode também se concretizar em distintos locais de utilização dos equipamentos eletrônicos hoje consagrados (informática, internet, telefonia celular, etc.).

Assim, uma vez que ambos são realizados fora do local de empresa e não havia a previsão expressa do teletrabalhador na legislação, em diversas obras e jurisprudências anteriores à regulamentação pela Lei nº 13.467/17, o teletrabalhador foi nomeado como externo, em especial quando estudado pela ótica do art. 62, da CLT.

Importante ressaltar ainda que, para sua configuração, também deve ser observada a disposição do art. 75-C: “A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado”. (BRASIL, 1943) Ou seja, não pode o trabalhador ser inserido na modalidade em tela sem a expressa previsão em contrato.

Estabelecido o seu conceito, observa-se como o Direito do Trabalho recebe o teletrabalhador em seu sistema normativo.

Este ramo do direito tem tradicionalmente em seu escopo de proteção o trabalhador empregado, ou seja, quando numa relação laboral apresentam-se requisitos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas: a) prestação por pessoa física, b) pessoalidade, c) subordinação, d) não eventualidade e e) onerosidade.

Porém, diante de formas laborais flexíveis, em que o tempo e o local de trabalho são alterados, aponta a doutrina para mitigação da subordinação, especialmente, no caso do teletrabalho.

Segundo Jouberto Cavalcante (2018, p. 321), citando Sergio Pinto Martins, “acaba criando a nova tecnologia, uma nova forma de subordinação, pois o empregado pode até não ficar subordinado diretamente ao empregador, mas indiretamente”, como através “do próprio computador, pelo número de toques, por produção, por relatórios, pelo horário de entrega dos relatórios ou do serviço” e tantas outras formas de controle que podem ser mais sutis, indiretas.

Cavalcante (2018) explica que não significa que a ausência de presença física importe na falta de supervisão pelo tomador, havendo apenas uma alteração nas formas de controle que configuram a subordinação, o que deve ser analisado em cada caso em concreto.

Em confluência a este cenário, em 2011, foi alterado o art. 6º da CLT no entendimento que “os **meios telemáticos e informatizados** de comando, controle e supervisão **se equiparam**, para fins de **subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando**, controle e supervisão do trabalho alheio”. (BRASIL, 1943, grifo nosso)

Assim, formalmente se equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados aos pessoais e diretos, reconhecendo então o teletrabalhador como receptor dos mesmos direitos que o empregado que presta a atividade no espaço físico do estabelecimento da empresa.

A partir de então, foi superado o questionamento acerca da possibilidade ou não do direito laboral alcançar o teletrabalhador. (MELO, 2019)

Este trabalho se atém a sua forma subordinada, pois assim, no atual panorama jurídico, presentes os outros requisitos da relação empregatícia, recai a ele todo o amparo das Leis Trabalhistas.

2.2 Vantagens e Desvantagens

Lista-se como benefícios do trabalho à distância por meios telemáticos a possibilidade de diminuição das interrupções, a flexibilização do tempo de trabalho para adequação a outras atividades, aumento da disponibilidade para atividade pessoais, fatores que podem melhorar a qualidade de vida do trabalhador.

Em relação à flexibilidade de local, é possível que o teletrabalhador defina seu espaço de trabalho, assim como diminua o tempo e desgastes gerados em deslocamentos, especialmente nos grandes centros urbanos.

Além disso, tem papel inclusivo ao garantir acessibilidade a pessoas com dificuldade de locomoção ou portadoras de necessidades especiais.

Para o empregador, aventa-se a redução de custos com materiais, imóvel e do pagamento de valores relativos a transporte, alimentação e outros que normalmente o faria, assim como o plausível aumento da produtividade do trabalhador. (GRAVATÁ, 2017)

Por outro lado, existem também agravantes em sua prestação. Alerta Alice Monteiro Barros (2016) para a possibilidade de deterioração das condições de trabalho, como o isolamento social, menores níveis de proteção social, tutela sindical e administrativa, assim como a possibilidade de fiscalização invisível.

Volvendo-se para a questão da jornada de trabalho, ainda, a doutrina muito assevera para o risco de hiperconexão no exercício do teletrabalho. Devido à alta conectividade viabilizada pelas tecnologias, na ausência do estabelecimento de quaisquer parâmetros para seu tempo de trabalho ou de fiscalização, aumenta-se a possibilidade da excessiva intrusão do labor na vida pessoal do obreiro.

Diante disso, torna-se relevante a observância por parte da comunidade jurídica se as regulamentações relativas à duração do trabalho para o teletrabalhador seguem o compasso das premissas de preservação da saúde e dignidade do trabalhador.

3 Duração do Trabalho

A normativa da Reforma exclui o teletrabalhador dos direitos atinentes ao Capítulo II da CLT, referente à duração do trabalho, razão pela qual, estuda-se brevemente o instituto, sua relação com o teletrabalho e o núcleo constitucional que o guarda.

Entende-se como Duração do Trabalho o tempo de serviço efetivo ou de disponibilidade do empregado ao seu empregador em razão do contrato como também estritamente por imposição legal, em outras palavras, é a quantidade de horas trabalhadas em determinado período, como o dia (jornada), semana, mês ou ano. (DELGADO, 2017)

Atinente a este tema, é comum o uso do termo “Jornada de Trabalho”, que se refere especificamente à quantidade de horas de trabalho prestado à empresa ou à sua disposição no período de um dia, sendo, portanto, conceito diferente. (DELGADO, 2017)

Da mesma forma, o Horário de Trabalho se difere pois retrata a hora de início e término da atividade, revela a delimitação entre o termo inicial e o final da jornada de trabalho. (DELGADO, 2017)

Na CLT, o Capítulo II da Duração do Trabalho possui relevante posição por regular a jornada de trabalho, a duração semanal de trabalho, intervalos intra e interjornadas e repousos trabalhistas, assim como horas suplementares.

Eis que, segundo Sérgio Pinto Martins (2014), os limites à duração do trabalho têm por base os fundamentos a) biológicos, pela fadiga física e mental após oito horas diárias de labor; b) sociais, relativos à preservação do tempo de convívio familiar e interpessoal, assim como de educação e lazer; c) econômicos, a fim de melhorar o rendimento *per capita* e aumentar a distribuição de vagas de emprego; d) humanos, pela diminuição de acidentes e efeitos insalubres decorrentes do excesso de trabalho.

No caso do teletrabalho, diante da possibilidade de acesso ao trabalho através dos meios de comunicação cada vez mais integrados, o empregado que não possui qualquer padrão definido pode deixar de ter uma divisão equilibrada entre tempo de serviço prestado e as outras atividades, gerando uma conexão ao trabalho muito intensa ou prolongada. (ALMEIDA; COLNAGO, 2016)

Na Constituição da República Federativa do Brasil, o núcleo referente à limitação do tempo de trabalho se encontra nos incisos XIII a XVI do art. 7º, em especial no primeiro:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

[...] (BRASIL, 1998, grifo nosso)

O art. 7º da Carta Magna resguarda os direitos sociais dos trabalhadores, alçados como garantias e direitos fundamentais especialmente pela Constituição Federal de 1988, localizando-o no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, inserido no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”.

Conforme descreve Sérgio Pinto Martins (2014, p. 559) o inciso XIII, do art. 7º, da CF/88, não permite a extrapolação de jornada além do limite estabelecido, “ao contrário da Norma Ápice anterior que fazia ressalva de trabalho superior a oito horas em casos especiais previstos em lei”.

Eis que, a partir de 1988, deixa-se de constar a parte do dispositivo que permite exceções à limitação de jornada previstas em lei, abrindo discussão sobre a recepção de disposições que determinavam a extrapolação dos limites de jornada da Constituição.

Maurício Godinho Delgado (2017a) afirma que houve divergência sobre tal entendimento, prevalecendo jurisprudencialmente a ideia que tais casos poderiam ser recepcionados, desde que respeitado o limite semanal de 44 horas, como é o caso de aeronautas, ferroviários e eletricitários, assim como a possibilidade da jornada 12x36⁴,

⁴ Atualmente regulado pelo art. 59-A, na CLT, adicionado pela Reforma: “Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis

em virtude da não adaptação à jornada padrão, condição real para determinadas atividades.

Nesse espectro também se encontravam as situações do art. 62, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

3.1 O artigo 62 da CLT

Conforme explica Sergio Pinto Martins (2014), antes do advento da Constituição Cidadã (redação dada em 1985), o art. 62 previa como excluídos do Capítulo da Duração do Trabalho os vendedores praticistas, viajantes e trabalhadores externos sem controle de horário; os gerentes e pessoas com cargos de gestão, que pelo padrão mais elevado, diferenciavam-se dos demais; os que trabalham em serviço de estiva e capatazia nos portos em regime especial.

Diante da promulgação da Constituição em 1988, abriu-se a discussão sobre a recepção ou não desta disposição, especialmente por ilidir a determinadas categorias o mandamento constitucional de limitação da jornada.

Em 1994 a sua redação novamente foi alterada, o qual vigora até a presente data:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem **atividade externa incompatível** com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) (BRASIL, 1943, grifo nosso)

horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)". (BRASIL, 1943)

De tal forma, o artigo 62, a CLT passou a dispor que seriam excluídos do Capítulo da Duração do Trabalho a) os empregados externos que exerçam atividade incompatível com o controle de jornada e b) os empregados com cargo de gestão ou confiança, desde que recebam acréscimo salarial igual ou superior a 40% ao do salário efetivo.

O questionamento sobre a inconstitucionalidade do artigo segue até a atualidade, porém em sede jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu pela constitucionalidade do artigo, visto que seriam excluídos aqueles que efetivamente tivessem justificativa para ausência de controle, conforme se observa:

HORAS EXTRAS. INEXISTÊNCIA DE ATRITO ENTRE O ARTIGO SESSENTA E DOIS DA CLT E O ARTIGO SETIMO, INCISO TREZE, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. O artigo sessenta e dois da CLT foi **recepicionado** pela atual Carta Magna, pois **exce**tua circunstâncias de trabalho não sujeitas a horário ou nas quais o **controle da jornada se faz impraticável**, em presença das quais **inexiste obrigação de remunerar como extraordinário** o trabalho prestado. Essas disposições, por **específicas**, não se atritam, mas, ao contrário, complementam a norma genérica do artigo sétimo, inciso treze, da constituição da república. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 1997, grifo nosso)

De encontro a isso, segue a doutrina majoritária. Restringindo-se ao inciso I, o raciocínio é que serão excluídos somente aqueles trabalhadores externos em que é impossível, incompatível o controle de jornada na situação fática, não havendo inconstitucionalidade. (DELGADO, 2017a) Explica Valentin Carrion (*apud* CASSAR, 2017) que o entendimento portanto, trata-se de presunção *juris tantum*.

Se houver um meio de “controle de produção, de percurso, de tarefas, de horário, de visitas, etc.”, o empregado terá direito aos direitos do Capítulo II da CLT, e se comprovadas as horas extras e/ou noturnas, haverá remuneração destas, pois a lei limitou a tutela legal em face de uma presunção jurídica, que pode ser ilidida por prova em contrário. (CASSAR, 2017, p. 657)

Por outro lado, na especificidade do inciso I, o entendimento dos Tribunais é mais amplo: de que “a existência ou não do controle é irrelevante, se este é possível” (BRASIL, 2015), deixando ainda mais clara a possibilidade de recepção de direitos quando na prática fosse tangível a gestão de tempo, conforme se verá.

3.2 Precedente Jurisprudencial

Segue-se ementa de julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho⁵ relativo à aplicabilidade do inciso I, do art. 62, da CLT:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. **TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA CARACTERIZADO.** Consignado no acórdão recorrido que, embora o trabalho fosse prestado através de *home-office*, a **empresa utilizava meios de controle de jornada como um sistema de informática voltado ao gerenciamento de atendimento de clientes, com alimentação diária e registro de tempo despendido**, assim como evidenciada **exigência do alcance de metas**, resulta incólume o art. 62, I, da CLT. Entendimento em sentido diverso esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. (BRASIL, 2015, grifo nosso)

Neste, o TST é favorável à tese do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região sobre a possibilidade de limitação de jornada, o que porém, não dá provimento ao recurso por óbice da Súmula 126, do TST⁶.

Nota-se que os tribunais classificaram à época a obreira como externa, muito embora se enquadrasse nos moldes do teletrabalho, já que laborava à distância, por meio de tecnologias da informação e comunicação, no caso, o computador. Isso porque, conforme analisado anteriormente, o teletrabalho se incluía nas formas de labor externo.

O fato se refere à situação de uma vendedora na modalidade de teletrabalho *home-office*, o qual laborava através do programa denominado *sales-force*, alimentado diariamente com dados de composição dos contratos, agenda, propostas e registros de atividades. (BRASIL, 2015)

Conforme o Tribunal *a quo*:

[...] *sales-force* é um sistema CRM (*Customer Relationship Management*) que permite o gerenciamento do relacionamento da empresa com o cliente, com **acesso pela "web" de qualquer local e horário**. [...]. Somando-se a isso, incontroverso que a autora tinha **metas a cumprir que eram cobradas** por seu coordenador [...]. Também deveria **avisar ao seu coordenador** caso necessitasse se

⁵ O termo “incólume” utilizado pelo ilustre relator, interpretando o acórdão, segue o sentido de que não afetou o caso em concreto.

⁶ A Súmula nº 126, do TST define ser “incabível o recurso de revista ou de embargos para reexame de fatos e provas”, de forma que impede o Órgão de decidir o mérito da questão.

ausentar por algum motivo particular, inclusive consulta médica. (BRASIL, 2015, grifo nosso)

Sendo que era possível acessar em tempo real as informações lançadas no sistema e levando em conta a cobrança de metas por parte do empregador, a Egrégia Corte Trabalhista foi no sentido de que o tomador exercia controle **indireto** sobre sua atividade laboral, fato que permitia a gestão da sua jornada, afastando a presunção do inciso I, do art. 62, da CLT.

Interessante salientar como o tribunal *a quo*, no acórdão mantido, fixou o horário de trabalho para fins de pagamento, além disso, definiu intervalos inter e intrajornada, assim como horas extraordinárias como reflexo da limitação do tempo de trabalho diário:

Nos limites da petição inicial, e prova oral, fixo a jornada de trabalho da seguinte maneira: das 8h às 18h30min, de segunda a sexta-feira, com dois **intervalos para almoço**, e **janta** de uma hora cada, sendo que **seis vezes** por, mês **estendia a jornada em mais três horas**; aos sábados, das 8h às 14h. (BRASIL, 2015, grifo nosso)

Assim, uma vez comprovada a inspeção da jornada de trabalho ou a **mera possibilidade**, entendiam os Tribunais pela não aplicação da presunção do art. 62, incidindo o arcabouço de proteção do Capítulo da Duração do Trabalho.

Conforme demonstrado, embora o posicionamento fosse prevalente, o texto reformista alterou o art. 62, indo em direção contrária, o que se analisará a seguir.

4 A Reforma Trabalhista

A partir de 11 de novembro de 2017, fruto do Projeto de Lei nº 6.787/16 e múltiplas modificações, passou a vigorar a Lei nº 13.467/17, instituindo a nomeada “Reforma Trabalhista”, alterando a Consolidação das Leis Trabalhistas em mais de 100 pontos.

A referida Lei foi concebida sob o fito de modernizar o texto celetista, alegando este estar “defasado” em relação às atuais práticas do mercado. Diante disso, a flexibilização das normas implicaria na criação de mais postos de trabalho, assim como

se buscou regulamentar situações laborais não previstas, alegando a necessidade de conferir maior segurança jurídica ao sistema.

Em razão das alterações gerarem mudanças de eixo na lei com evidentes prejuízos ao obreiro, a Lei em comento foi alvo de críticas tanto por parte da doutrina, quanto de grupos sociais organizados, cite-se a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT).

O teletrabalho não estava contido no texto original do PL nº 6.787/16, projeto aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017. Este foi acrescido pela Comissão de Deputados que elaborou o Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o qual foi aprovado sem alterações pelo Senado Federal em 11 de julho de 2017, e sancionado pela Presidência da República apenas dois dias após.

Em nota técnica, as referidas Associações criticam que, embora tenha havido participação de órgãos representantes da sociedade (e não efetivamente os trabalhadores), os debates foram realizados apenas em âmbito formal, já que a maior parte das críticas formuladas não foram acatadas pelos parlamentares. (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO, *et al.*, 2017)

Foi neste contexto que o texto reformista trouxe a regulamentação do teletrabalho através da criação do Capítulo II-A, nos arts. 75-A e 75-E, da CLT e do inciso III, do art. 62. Neste se excluiu o referido tipo laboral de auferir direitos relativos ao Capítulo da Duração de Trabalho: “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: [...] III - os empregados em regime de teletrabalho. [...]”. (BRASIL, 1943)

Conforme anteriormente visto, tal Capítulo possui institutos legais que tratam da duração do trabalho, com efeitos diretos na saúde e dignidade dos trabalhadores, revelando uma possível vulnerabilidade ao teletrabalhador a partir de então, reverberando no mundo jurídico em diversos entendimentos sobre a alteração.

Assim, estuda-se manifestações por parte da magistratura, procuradoria e advocacia trabalhistas sobre a questão em tela, extraídos de obras doutrinárias e artigos selecionados pela Biblioteca do TST publicados até a presente data.

A seleção dos trabalhos se pautou na análise da qualificação dos autores, assim como da relevância dos argumentos apresentados, buscando trazer diversidade entre as abordagens.

Da análise realizada, primeiramente, observou-se uma parcela que apontou para a inconstitucionalidade do inciso III, do artigo 62, da CLT, retomando em parte, a discussão sobre a lesão à Constituição do artigo como um todo.

Segundo Marinoni:

[...] Há **inconstitucionalidade material** quando a lei não está em consonância com a disciplina, valores e propósitos da Constituição. [...] De outro lado, o **legislador não pode deixar de responder às exigências da norma constitucional**, ou de **respondê-las de modo insuficiente**, deixando sem efetiva proteção o direito constitucional. Se isso ocorrer, a lei violará o direito fundamental na sua função de mandamento de tutela. (SARLET, MARINONI e MITIDIERO, 2017, p. 1088 - 1089, grifo nosso)

Diante disso, para não incorrer em transgressões à Carta Maior, no ato de conformação da lei o legislador deve observar os parâmetros delimitados pelos direitos constitucionalmente previstos, o que para esta corrente não aconteceu neste caso.

Os procuradores do trabalho Patricia Sanfelici e Rogério Fleischmann (2018), ressaltam que o direito fundamental de limitação de jornada, conforme visto, não prevê distinção entre trabalhadores para ser efetivado.

Apesar disso, no art. 62 pesaram os valores reconhecidos pela jurisprudência no sentido de que a ausência de controle de horários, e, portanto, para a limitação de jornada, se justificava pela impossibilidade prática (inciso I), ou por equiparação do trabalhador ao patrão, pelo poder de mando e salário maior (inciso II). Porém, para o teletrabalhador não houve qualquer justificativa. (SANFELICI; FLEISCHMANN, 2018)

Tendo a CLT reconhecido que o teletrabalhador pode ter seu trabalho controlado (art. 6º, da CLT), o legislador reformista preferiu impor ao teletrabalhador a

situação de que **mesmo diante de controle, não há o limite de jornada**. (SANFELICI; FLEISCHMANN, 2018, grifo nosso)

A inconstitucionalidade se evidencia quando, diferente de outras hipóteses do art. 62, não se demonstra **valor justo** para justificar a medida, de forma que o “mero deslocamento de local não significa um valor em si”, sendo o inciso III avesso a qualquer princípio mínimo de dignidade. (SANFELICI; FLEISCHMANN, 2018, p. 186)

Confluindo com a ideia dos procuradores *retro*, o magistrado Alexandre Medeiros (2019) aponta ser irrazoável cogitar de atividades em que não se realiza controle ou fixação do tempo trabalhado no dia, pois pode ser feito das formas mais simples o possível, como a manual, cita-se até por filipetas.

Também entende por errado excluir trabalhadores de um limite de jornada em virtude de critérios pecuniário e de atribuições de gestão, visto que estes são os que mais detêm atribuições, assumem maiores responsabilidades, e por isso, mais realizam horas extraordinárias, sendo um ato que chancela o pagamento complessivo, ou seja, o obreiro recebe seu salário a referência do que tratam as parcelas salariais. (MEDEIROS, 2019)

De outro modo, o inciso III, do art. 62, macula o direito à limitação de jornada, assim como o direito à desconexão do trabalho. Indaga que, como o novo inciso é excessivamente aberto, incentiva-se a conduta do empregador de impor tal regime aos subordinados, para se eximir das responsabilidades do controle. (MEDEIROS, 2019)

Diante dessa perspectiva, observando pelo arcabouço constitucional da dignidade da pessoa humana (inciso III, do art. 1º, da CF), combinado com os incisos XIII e XVI do art. 7º da CF, conclui que não apenas o inciso III, mas todas “exceções do art. 62 da CLT continuam inconstitucionais”, em que, em última análise, propõe a supressão integral do artigo. (MEDEIROS, 2019, p. 111)

Em outro sentido, a magistrada Roberta Ferme Sivolella (2018, grifo nosso), observa a normativa a partir do pressuposto da **interpretação sistemática interna**, da qual se analisa a compatibilidade entre as normas existentes e as novas, como também pela **interpretação conforme à Constituição**, vez que esta confere o fundamento de

validade das primeiras. Em não havendo tais averiguação inverteria a ordem da força normativa, incorrendo em erro grave de técnica hermenêutica.

No caso da adição do teletrabalho no rol de excluídos do Capítulo da Duração do Trabalho, a interpretação literal do seu texto seria da exclusão automática de todos os teletrabalhadores da sistemática de controle de jornada constitucional. (SIVOLELLA, 2018)

Assim, entende que havendo o controle de jornada no caso concreto do teletrabalhador, o novel inciso se tornaria inconstitucional, frente ao art. 7º, XIII, da CF, além de afrontar o distanciamento da verdade real dos fatos, art. 5º, LV, e o mesmo art. 7º, XXXI e XXXIV, da Carta Maior, por representar discriminação em relação a outros trabalhadores com regime de controle de horários. (SIVOLELLA, 2018)

No âmbito sistemático interno, afronta ao art. 8º, da CLT, em que há consagração dos princípios do Direito do Trabalho, como o princípio da primazia da realidade, além do art. 6º, que prevê a indistinção entre o trabalhador que realiza suas tarefas no local da empresa com os trabalhadores à distância. (SIVOLELLA, 2018)

Porém, diferente dos autores anteriores, a autora oferece uma solução. Conclui que a partir das interpretações sistemática e conforme à Constituição, na aplicação do art. 62, III **ao caso concreto deve ser levado em conta se há o real regime de teletrabalho e efetiva ausência do controle de jornada**, embora tal disposição não tenha sido expressa pelo texto da Reforma **conforme ocorre no inciso I**, alusivo aos trabalhadores externos. (SIVOLELLA, 2018, grifo nosso)

Portanto, das interpretações em tela se verifica que a inconstitucionalidade se pautaria em negar vigência de direitos fundamentais, em especial, por ferir diretamente o direito à limitação de jornada, mas também, direitos correlacionados, como direito à saúde, direito à desconexão e direito ao lazer, em virtude destes dependerem direta ou indiretamente da delimitação do tempo laborado para sua provisão.

Em contraposição a esta vertente, o ministro Maurício Godinho Delgado (2017b) preceitua não haver inconstitucionalidade na nova disposição, vez que trata-se

de mera presunção legal. Presume-se que o obreiro em efetivo regime de teletrabalho não possui compatibilidade com o controle de horário.

Em sua obra doutrinária, complementa que, o art. 6º, da CLT, veio a equiparar o controle pessoal e direto ao realizado por meios telemáticos e informatizados de trabalho, permitindo o reconhecimento da relação de emprego para o teletrabalhador. Porém, tal medida não importa, necessariamente, o reconhecimento do império de minucioso sistema de controle de horários. (DELGADO, 2017a)

Desta forma, se interpreta que a exclusão leva em conta as específicas realidades de determinadas profissões, em que há dificuldades na mensuração do tempo despendido em labor, entendendo que não se trata de disposição discriminatória, pois constitui presunção *juris tantum*.

A pertinência na discussão de atrito material entre o referido dispositivo e a Constituição é evidente, visto que se trata de questão em debate até os dias atuais. Contudo, observou-se que muitos dos estudos sobre a alteração em comento apenas indicam formas como esta deve ser aplicada na prática.

Presume-se a ausência de manifestação sobre a constitucionalidade ou não do novel inciso em razão da jurisprudência consolidada e doutrinadores tradicionais apontarem não haver lesão direta pelo art. 62 à Carta Magna, situação aventada no tópico anterior.

Dessa forma, a desembargadora Vólia Bomfim Cassar (2017), pugna que a imposição da distinção entre teletrabalhador e o externo teve como fundamento, na realidade, afastar o primeiro da interpretação dada ao inciso I, do art. 62.

Isso porque, neste não ocorre a exclusão de todos os trabalhadores externos do Capítulo "Da Duração do Trabalho", mas apenas "aqueles cuja fixação de horário é incompatível com o serviço executado, [...] quando não for possível controlar o serviço". (CASSAR, 2017, p. 660)

Ou seja, a redação no inciso III sem qualquer ressalva recai na interpretação literal de que "mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra,

noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada”. (CASSAR, 2017, p. 660)

Continua dizendo que atualmente a tecnologia permite contato em tempo real entre empregado e patrão razão pela qual esse tipo de trabalho tem sido mais controlado e fiscalizado, sendo “**absurdo**, por isso, o comando legal que **exclui os teletrabalhadores** de tantos benefícios pela mera presunção de que não são controlados”. Assim, conclui que “estes também **deveriam ter os mesmos direitos de todos os demais trabalhadores externos**”. (CASSAR, 2017, p. 661, grifo nosso)

Talita Nunes (2018), advogada trabalhista, da Reforma Trabalhista, verificou quanto da disposição do inciso III, do art. 62, da CLT, um discurso de flexibilização que não se sustenta, em vista da possibilidade de sobrejornada habitual e supressão de direitos. Entende que o legislador visou eximir o empregador do pagamento de horas extras habituais, mas que tal situação não pode ocorrer.

Defende que a atividade em teletrabalho impõe, no mínimo, o uso de tecnologias que permitam a verificação do tempo despendido no trabalho. Eis que os direitos de lazer e à desconexão, expressos no limite de jornada, “permanecem intactos na ordem constitucional, razão pela qual devem ser salvaguardados com a ampla atuação do advogado”. Desta forma, qualquer situação fora deste padrão é inaceitável. (NUNES, 2018)

Assim, conclui que o teletrabalhador, **em regra, não deveria ser incluído** nem na disposição do inciso I, e tampouco na do III, do mesmo artigo, visto que deve ser enquadrado, na prática, como um **trabalhador externo com controle de jornada**. (NUNES, 2018, grifo nosso)

Assim, em síntese, do exame sobre os estudos em tela, diante da redação entregue pela Reforma Trabalhista do inciso III, art. 62, da CLT, se observou que a manifestação de maior recorrência foi pela interpretação de que mediante a ocorrência do controle do tempo trabalhado, deve ser possibilitada a recepção dos direitos a que ora foram os teletrabalhadores excluídos.

Ou seja, o inciso III não poderia ser lido de forma restritiva e em sua literalidade, pois caso a situação fática permita, seria feita interpretação similar dada pela doutrina e jurisprudência para o caso do inciso I, dos externos.

Nesse sentido seguiram os autores Roberta Sivoletta, justificando pela interpretação sistemática e conforme à Constituição, Maurício Godinho Delgado, por entender que se trata de disposição com presunção relativa, e por fim, Vólia Bomfim Cassar, pugnando pela igualdade de tratamento entre trabalhadores externos e teletrabalhadores que se encontrem nas mesmas condições.

De outro lado, alguns autores deixam de se manifestar nesse sentido.

Tanto os procuradores Patricia Sanfelici e Rogério Fleischmann quanto o magistrado Alexandre Medeiros apontam apenas para a inconstitucionalidade do inciso/artigo, por, no caso dos primeiros, entenderem não poder existir a situação de um teletrabalhador com controle de jornada e sem direitos respectivos, e no segundo caso, por entender o juiz que não há como eximir a realização de controle de horários, pois poderiam ser feitos até mesmo de forma manual.

Já a advogada Talita Nunes, embora seja desfavorável a nova redação, apenas indica ser inadmissível no exercício do teletrabalho não haver a realização de controle patronal do tempo de trabalho.

5 Considerações Finais

A Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017, regulamentou o teletrabalho e lhe implicou uma situação aparentemente prejudicial: estaria excluído de auferir direitos relativos à duração do trabalho.

Diante disso, o presente trabalho buscou analisar interpretações doutrinárias sustentadas sobre esta supressão de direitos, perpassando para isso, pelos conceitos de teletrabalho, duração do tempo de trabalho, o enquadramento do teletrabalhador no rol de exclusões do art.62, da CLT, e a análise dos Tribunais sobre este tema, antes da Reforma.

Ao abordar o seu conceito, verificou-se que não se trata de uma nova profissão, mas de uma forma de prestação da atividade laboral, que se dá pela

flexibilização do local de trabalho através do uso de tecnologias da comunicação e informação.

Nota-se que por laborar fora do estabelecimento da empresa, o teletrabalhador foi classificado, a citar, por Alice Monteiro Barros e Mauricio Godinho Delgado, como trabalhador externo ou à distância antes de ter sua regulamentação.

Em razão de tais características, foi questionado quanto a configuração da relação de emprego para este trabalhador. Tal dúvida, porém, é superada com a redação do art. 6º, da CLT, que equipara os meios pessoais e diretos de controle, aos telemáticos e informatizados. Trata-se do reconhecimento de que mesmo distante, pode haver controle e supervisão do trabalho, havendo, portanto, subordinação.

Verificou-se que dentre as vantagens desta forma laboral se inclui a maior disponibilidade para realizar atividades pessoais pelo empregado, assim como o aumento da produtividade do trabalhador e redução dos custos ao empregador.

Porém, no teletrabalho, a doutrina alerta que a flexibilização de local pode implicar também na flexibilização dos horários de trabalho. Se as novas tecnologias permitem o aumento constante da conectividade, há o risco de ocorrer a hiperconexão com o trabalho e, portanto, desgastes físicos, mentais e sociais ao obreiro.

Apesar disso, no art. 62, da CLT, o teletrabalhador como trabalhador externo, era previsto no rol de exclusões dos direitos do Capítulo da Duração do Trabalho. O mesmo capítulo que promove o resguardo da saúde do trabalhador por meio de intervalos, regulação de horas suplementares, repousos, entre outros direitos relativos.

Por essa razão, não teria também o direito à limitação da jornada de trabalho, protegido historicamente e constante como direito fundamental na Carta Magna, em seu art. 7º, XIII.

Observou-se que neste tocante, embora houvesse discussão sobre a inconstitucionalidade do art. 62 como um todo, a doutrina majoritária e a jurisprudência do TST já haviam estabelecido não haver, vez que seriam excluídos aqueles que efetivamente tivessem justificativa para ausência de controle.

Levando tal cenário em conta, se viu que conforme prevê o texto do inciso I, do referido artigo, relativo aos externos, o entendimento doutrinário majoritário, era no sentido de a exclusão ser restrita à mera presunção legal.

Diante disso, aqueles teletrabalhadores que tivessem, efetivamente, controle de jornada recepcionariam tais direitos. Em confluência, o TST foi além, ao indicar que a mera possibilidade de se fazer o controle bastaria para tal. (BRASIL, 2015)

A Lei nº 13.467/2017, instituindo a Reforma Trabalhista, trouxe uma nova perspectiva ao teletrabalhador já que ao expressamente incluí-lo no rol do art. 62, da CLT, não deu margens para a interpretação de presunção.

Sendo contrária a tratativa estabelecida anteriormente, na toada de negativa de direitos, grande parte da doutrina viu com maus olhos a novel redação.

Do estudo das análises feitas pela doutrina sobre a alteração, o objetivo geral do trabalho é alcançado quando se notou a recorrência da afirmação pela aplicação conforme feito em momento anterior, no inciso I, do art. 62, da CLT. Relembra-se: trata-se da recepção de direitos à limitação de jornada e relativos à duração do trabalho pelo teletrabalhador, quando possível a gestão da jornada laboral.

Se argumenta que tal delimitação é possível e muito viável. Além das formas tradicionais de controle, existem hoje as informatizadas, que, por vezes, permitem um controle mais eficaz que as primeiras. Como se observou no acordão colacionado, programas como o *sales-force* mapeiam toda a atividade feita pelo obreiro, inclusive de forma simultânea (*online*).

Diante disso, concorda-se com Vólia Bomfim Cassar e Roberta Sivoletta o qual enfatizam que não se pode deixar de considerar as possibilidades fáticas de cada caso em concreto, sob pena de incorrer em lesões a direitos fundamentais e ferir a dignidade do teletrabalhador.

De todo modo, por se tratar de fato ainda recente, esta situação demandará de tempo para se consolidar no meio jurídico, ficando em aberto o debate sobre a disposição do inciso III, do art. 62, da CLT, ao longo dos próximos anos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 42, n. 169, mai/jun 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2016.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO, *et al.* **Nota Técnica - PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista - Aspectos de inconstitucionalidade e de antijuridicidade.** Brasília. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 abr. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1998. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 01 abr. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR - 612-06.2013.5.12.0039.** AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TRABALHO EXTERNO. CONTROLE DE JORNADA CARACTERIZADO. Consignado no acórdão recorrido que, embora o trabalho fosse prestado através de home-office, a empresa utilizava meios de controle de jornada como um sistema de informática voltado ao gerenciamento de atendimento de clientes, com alimentação diária e registro de tempo despendido, assim como evidenciada exigência do alcance de metas, resulta incólume o art. 62, I, da CLT. Entendimento em sentido diverso esbarra no óbice da Súmula 126 do TST. Agravo de instrumento não provido. Relator Desembargador Convocado: Paulo Américo Maia de Vasconcelos Filho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015, 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RECURSO DE REVISTA: RR – 313641/1996.** HORAS EXTRAS. INEXISTÊNCIA DE ATRITO ENTRE O ARTIGO SESENTA E DOIS DA CLT E O ARTIGO SETIMO, INCISO TREZE, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. O artigo sessenta e dois da CLT foi recepcionado pela atual Carta Magna, pois excetua circunstâncias de trabalho não sujeitas a horário ou nas quais o controle da jornada se faz impraticável, em presença das quais inexistente obrigação de remunerar como extraordinário o trabalho prestado. Essas disposições, por específicas, não se atrimam, mas, ao contrário, complementam a norma genérica do artigo sétimo, inciso treze, da constituição da república. Recurso de revista conhecido e provido. Relator: Ministro Armando de Brito. Data de Julgamento: 19/11/1997. 5ª Turma. Data de Publicação no DJ: 20/02/1998, 1997.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Passos. A tecnologia, o teletrabalho e a reforma trabalhista. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues. **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, Denise Pires. A regulamentação do teletrabalho no Brasil: indicações para uma contratação minimamente segura. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, n. 2, 2016.

GRAVATÁ, Isabelli. O teletrabalho, o meio ambiente de trabalho e os direitos fundamentais na perspectiva da reforma trabalhista. *In*: MIESSA, É. **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017.

HOFFMANN, Fernando. O teletrabalho e a nova competência da Justiça do Trabalho: um desafio aos direitos material e processual do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 3, n. 33, set 2014.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. O artigo 62 da CLT continua inconstitucional. **Revista da Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, fev 2019.

MELO, Geraldo Magela de. O teletrabalho e a sua nova regulamentação. *In*: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **A Reforma Trabalhista na visão dos Magistrados do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Advogados Trabalhistas**. Belo Horizonte: RTM, 2019.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

NUNES, Talita Camila Gonçalves. A advocacia conhecendo o teletrabalho: origem, conceitos e regulamentação na lei 13.467/2017 - reforma trabalhista. *In*: FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas; MARTINS, Rafael Lara; MIZIARA, Raphael. **Reforma trabalhista na visão da advocacia: Aspectos práticos e estratégias para o cotidiano**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors**, 2016. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf. Acesso em: 25 nov 2018.

SANFELICI, Patrícia de Mello; FLEISCHMANN, Rogério Uzun. Teletrabalho: liberdade ou escravidão. *In*: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos Magistrados do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Advogados Trabalhistas**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SIVOLELLA, Roberta Ferme. Novas formas de contratação na lei nº 13.467/17 e interpretação sistemático-constitucional: o teletrabalho em foco. *In*: TUPINAMBÁ, C.; GOMES, F. R. **A reforma trabalhista: o impacto nas relações de trabalho**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.